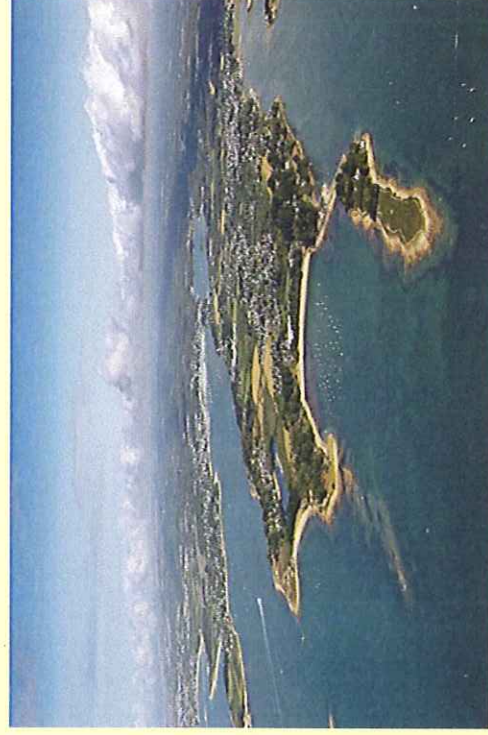




Plan emploi 2012

- Contrat de sécurisation professionnelle
- Activité partielle
- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- Contrat initiative emploi
- Zéro charges



Le contrat de sécurisation professionnelle C.S.P.

Objectifs

- ✓ Assurer un reclassement rapide à l'emploi durable pour les salariés dont le licenciement ne peut être évité
- ✓ Sécuriser les parcours professionnels

Bénéficiaires

Salariés concernés par une procédure de licenciement économique depuis le 1^{er} septembre 2011 :

- appartenant à une entreprise de – 1000 salariés
- totalisant 4 mois d'affiliation à l'assurance chômage sur les 28 derniers mois (36 mois pour les + 50 ans)

Une meilleure indemnisation :

- ✓ 80% du salaire brut pendant 12 mois sans délai de carence
- ✓ Une indemnité différentielle en cas de reprise d'un emploi moins rémunéré

Participation et obligations de l'entreprise au dispositif :

- ✓ Proposer le dispositif aux salariés visés par un licenciement économique
- ✓ Contribuer au financement : versement du préavis (non effectué) à Pôle Emploi (dans la limite de 3 mois) et versement des droits DIF non utilisés
- ✓ Participation des entreprises : les organisations patronales sont membres des COPIL CSP (1 COPIL Morbihan – 1 COPIL zone d'emploi de Lorient)

Des prestations d'accompagnement s'inscrivant dans un plan de sécurisation professionnelle :

- ✓ Diagnostic et élaboration d'un projet professionnel
- ✓ Mobilisation et accompagnement intensif à la réalisation du projet de reclassement professionnel (contacts fréquents, confrontation au marché du travail, positionnement sur offres d'emploi, job-dating, périodes d'activité rémunérées, appui aux projets de création reprise d'entreprise)

Des actions de formation préparant à des métiers pour lesquels les besoins de main d'œuvre ne sont pas satisfaits ou à des métiers qui recrutent :

- ✓ Actions de certification des compétences
- ✓ Remise à niveau
- ✓ Elargissement des compétences
- ✓ Qualification et reconversion
- ✓ Maîtrise des savoirs de base et compétences clés



ACTIVITE PARTIELLE AU 1er MARS 2012

LA MESURE

Les caractéristiques de ce dispositif Le mode d'emploi Qui en bénéficie ?

Attribuer une allocation destinée à compenser une partie de l'indemnisation versée aux salariés d'entreprises ou d'établissements contraints de **réduire ou de suspendre temporairement leur activité de manière exceptionnelle et imprévisible** afin d'éviter des licenciements.

Les caractéristiques de ce dispositif

En 2012, sont susceptibles de bénéficier d'une aide tout établissement ou entreprise qui rencontre des difficultés économiques dues à une cause exceptionnelle, conjoncturelle et imprévisible.

Ce dispositif peut être complété par une convention d'APLD (Allocation partielle de longue durée) si la période de chômage sollicité équivaut au moins à 2 mois et si l'employeur s'engage sur un maintien de l'emploi sur le double de la durée de la convention (minimum 4 mois).

Tous types de formation peuvent être engagés pendant les périodes d'activité partielle. Le salarié percevra pendant les formations menées sur ses périodes d'activité partielle, 100% de sa rémunération nette de référence.

Une aide temporaire de
1000 heures maximum
par salarié et par an ou
6 semaines consécutives

Une aide d'un montant de
4,84€ par heure chômée
si convention APLD
2.90€ par heure chômée

Indemnisation du salarié :

Allocation spécifique :
60% du taux horaire
calculé sur la base de
l'assiette des congés payés.

Si **Convention APLD** :
indemnisation : **75% du**
taux horaire calculé sur
l'assiette des congés payés

Si **FORMATION** pendant
les heures chômées :
maintien de la rémunération

Une aide exonérée de
cotisations de sécurité
sociales et de taxe sur
les salaires mais
soumise à la CSG et à la
CRDS et imposables au
titre de l'impôt sur le
revenu.

LE MODE D'EMPLOI

1 – Suppression de la demande préalable de mise en activité partielle.

2 – L'administration converse cependant la décision d'accorder ou pas l'activité partielle. Mais ce sera désormais au moment de la demande d'indemnisation. Cette décision sera prise au moment où l'employeur fera parvenir sa demande d'indemnisation. Il devra alors fournir tous les justificatifs nécessaires afin de justifier la mise en activité partielle.

3 – Délais d'instruction : dans les **8 jours** de la réception de la demande d'indemnisation.

• QUI EN BÉNÉFICIE ?

Selon l'article R.5122-8 du code du travail les publics visés sont **tous les salariés privés partiellement d'emploi** à l'exception des :

- salariés dont le chômage est provoqué par **une grève** dans l'établissement qui les emploie,
- **les chômeurs saisonniers**, sauf si leur état de chômage a un caractère exceptionnel à l'époque de l'année où il se produit,
- en cas d'arrêt de travail imputable à la fermeture temporaire de l'établissement, **les salariés dont la suspension d'activité se prolonge pendant plus de 6 semaines**,
- en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'entreprise, **les salariés rémunérés selon un forfait annuel en jours ou en heures**. En cas de fermeture temporaire de l'établissement, ces salariés sont éligibles au bénéfice de l'allocation spécifique dès le premier jour d'inactivité totale de l'établissement, du service, de l'équipe de projet, de l'unité de production.

LIENS UTILES

Le site : www.emploi.gouv.fr . mise en place d'un **simulateur à destination des entreprises** sur le coût du chômage partiel et l'aide que l'état leur apporte.

Le site : www.bretagne.direccte.gouv.fr

Adresse mail DIRECCTE – UT056 : dd-56.muteco@direccte.gouv.fr

Le contrat d'apprentissage

Objectif

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel. Ce contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de travail en entreprise pour mise en application des savoir-faire.

Public

- > Les jeunes âgés de 16 à 25 ans.
 - > Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 25 ans (les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé).
 - > Un jeune peut souscrire un contrat d'apprentissage dès lors qu'il a achevé son premier cycle d'enseignement secondaire (collège) et qu'il atteint l'âge de 15 ans avant la fin de l'année.
 - > Les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que les entreprises du secteur du travail temporaire et le secteur du travail saisonnier.
- Les employeurs du secteur public, du milieu associatif et des professions libérales.

Type de contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, dont la durée dépend du titre ou diplôme préparé. Sa durée est comprise entre 1 et 3 ans, et peut éventuellement être adaptée en fonction du niveau initial du salarié.

Durée du travail

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise incluant le temps de présence en centre de formation d'apprentis. Le mode en temps partiel est exclu.

Rémunération

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	25 %	41 %	53 %
2 ^e année	37 %	49 %	61 %
3 ^e année	53 %	65 %	78 %

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

Comment est organisée l'alternance ?

L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique dans le centre de formation d'apprentis et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en oeuvre les savoirs acquis.

L'apprenti est obligatoirement guidé par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisantes.

Les aides à l'embauche mobilisables pour l'employeur

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- > Une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan.
- > Une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la Région. Le montant minimal est fixé à 1 000 euros par an.
- > Un crédit d'impôt de 1 600 euros par apprenti, porté à 2 200 euros dans certains cas.
- > Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.

Pour une embauche avant le 30 juin 2012, une compensation des charges patronales pendant un an pour l'embauche supplémentaire d'un alternant de moins de 26 ans.

Des avantages pour les apprentis

- > Obtenir un diplôme dans une situation de travail et en étant rémunéré.
- > Avoir la possibilité d'enchaîner plusieurs contrats afin de préparer plusieurs diplômes successifs ou complémentaires.
- > Être accompagné par un maître d'apprentissage qui facilite l'insertion dans l'entreprise.
- > Le salaire de l'apprenti n'est pas soumis à cotisations salariales (salaire net égal au salaire brut)
- > Le salaire de l'apprenti n'est pas imposable, dans la limite du smic, y compris en cas de rattachement au foyer fiscal des parents.

Procédure

Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat d'apprentissage visé par le CFA à la chambre consulaire dont il dépend (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers, chambre d'agriculture). Celle-ci dispose de 15 jours pour enregistrer le contrat.

Être accompagné dans sa démarche

Les agences Pôle emploi et les missions locales pour l'emploi des jeunes seront consultées en priorité.

Les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et de l'artisanat et les chambres d'agriculture peuvent mettre en relation les futurs apprentis avec les employeurs, et participer au montage du contrat dans le cadre de leur mission de développement de l'apprentissage.

Peuvent également apporter une aide :

- Conseils régionaux
- Centres d'information et de documentation pour la jeunesse (CIDJ)
- Centres de formation d'apprentis.

Téléphone : Pôle Emploi 3995 (0,15 €/mn)
www.pole-emploi.fr/employeur

Le contrat de professionnalisation

Objectif

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

Le contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel et des périodes de travail en entreprise dans une activité en rapport avec la qualification visée.

Public

- > Jeunes âgés de 16 à 25 ans
- > Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- > Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- > Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion
- > Tout employeur du secteur marchand assujetti au financement de la formation professionnelle.
- > Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée.

Type de contrat

Le contrat peut être à durée déterminée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 24 mois pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé ou lorsque la nature de la qualification visée ou du diplôme préparé l'exige.

A l'issue d'un contrat en CDD, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.

Le contrat peut également être à durée indéterminée.

Rémunération

Le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initial.

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation		
Age	Inférieur au bac professionnel	Egal ou supérieur au bac professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle
Moins de 21 ans	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 65 % du SMIC
21 ans et plus	Au moins 70 % du SMIC	Au moins 80 % du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	Au moins le SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

Une convention collective, un accord de branche sur le contrat de professionnalisation ou le contrat lui-même peuvent bien sûr prévoir une rémunération plus favorable au salarié.

Durée du travail

Le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui des autres

salariés de l'entreprise. Le temps de formation est inclus dans le temps de travail.
Le contrat peut être conclu à temps partiel.

Comment est organisée l'alternance ?

L'action de professionnalisation (alternance entre enseignements et périodes de travail en entreprise) est située au début d'un contrat à durée indéterminée.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, elle occupe toute la durée du contrat.

Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat.

Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %.

Le tutorat

L'employeur peut désigner un tuteur : celui-ci doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée. L'employeur peut lui-même être tuteur.

Les aides à l'embauche pour l'employeur

Les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier, selon les cas, d'un certain nombre d'aides financières :

- > Allégements de cotisations patronales sur les bas et moyens salaires
- > Exonération totale des cotisations patronales lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus
- > Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ)
- > Aide forfaitaire en cas d'embauche de demandeurs d'emploi de 26 ans et plus (Pôle emploi)
- > Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé

□□ **Depuis le 1er mars 2011**, aide supplémentaire de 2000 euros à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus

□□ **Pour une embauche réalisée avant le 30 juin 2012**, une compensation des charges patronales pendant un an pour l'embauche supplémentaire d'un alternant de moins de 26 ans La formation et les actions d'évaluation et d'accompagnement sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sur la base de forfaits horaires définis par accord de branche.

Des forfaits spécifiques peuvent être fixés pour les publics définis comme prioritaires. Peuvent être prises en charge les dépenses liées au tutorat (interne ou externe).

Procédure

Dans les cinq jours suivant le début du contrat de professionnalisation, l'employeur adresse le contrat à l'organisme paritaire collecteur agréé. L'OPCA dispose désormais d'un délai de vingt jours (au lieu de 30) pour donner un avis de conformité et se prononcer sur la prise en charge financière.

Téléphone : Pôle Emploi 3995 (0,15 €/mn)

www.pole-emploi.fr/employeur

Le contrat unique d'insertion Le contrat initiative emploi (CIE)

A qui s'adresse le contrat initiative emploi ?

Le contrat initiative emploi est un contrat aidé du secteur marchand, à **durée indéterminée et par exception à durée déterminée** destiné aux personnes confrontées à des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Quels employeurs ?

Sont concernés les employeurs du **secteur marchand** sous réserve que :

- _ l'employeur n'ait pas procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'effet du contrat,
- _ l'embauche ne soit pas la conséquence directe du licenciement d'un CDI.

Quel type de contrat ?

Le contrat initiative emploi est un contrat de travail de **droit privé** à durée **déterminée ou indéterminée**, à **temps complet** ou à **temps partiel**, dont la durée hebdomadaire peut aller de **20 à 35 heures**.

La convention doit être signée **avant** le contrat de travail.

Le contrat de travail doit être **écrit** et comporter l'ensemble des mentions prévues à l'article L1242-12 et transmis au plus tard dans les 2 jours ouvrables qui suivent l'embauche du salarié.

- L'indemnité de précarité n'est pas due
- la **durée initiale** du contrat est de 6 ou 12 mois selon le profil du salarié (déterminé par arrêté du Préfet de Région).
- la **durée totale** renouvellement inclus peut aller jusqu'à **24 mois** (sauf exceptions : seniors, handicapés ...).

Quelle rémunération ?

Le bénéficiaire du contrat initiative emploi est rémunéré conformément aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette rémunération **ne peut être inférieure au SMIC**.

Quel régime d'assurance chômage ?

Le CIE relève du régime de droit commun de la sécurité sociale et de l'assurance chômage. Les employeurs doivent affilier leurs salariés sous contrat initiative emploi, comme tous les autres salariés, au régime d'assurance chômage.

Quel financement du contrat ?

Les embauches en CIE donnent **droit aux exonérations de droit commun** de cotisations patronales de sécurité sociale.

L'employeur perçoit, en outre, **une aide de l'État et/ou du Conseil général** dont le montant est fixé chaque année par le Préfet de région. Elle est versée mensuellement par avance par l'Agence de services et de paiements (ASP = ex CNASEA).

L'État et/ou le Conseil général prennent en charge une part du salaire minimum de croissance brut multiplié par le nombre d'heures travaillées (dans la limite du temps de travail inscrit à la convention).

La durée hebdomadaire de prise en charge des CIE est comprise entre 20 et 35 heures.

Mesure	Public bénéficiaire.	taux de prise en charge	
		contrats à durée déterminée de 6 mois à moins de 12 mois	contrats à durée déterminée de 12 mois ou plus contrats à durée indéterminée
CUI-CIE	Demandeurs/demandeuses d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi en tant que travailleurs handicapés	non	30% du taux horaire brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure travaillée
	Demandeurs/demandeuses d'emploi de longue durée (plus de 12 mois d'inscription sur les 24 derniers mois)		
	Demandeurs/demandeuses d'emploi titulaire de l'ASS, ATA ou AAH		
	Jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans - issus des ZUS - ou inscrits dans un parcours CIVIS ou Revenu Contractualisé d'Autonomie - ou identifiés dans « PARCOURS 3 » comme décrocheur scolaire au sens de l'article 1 de l'ANI du 7 avril 2011	35% du taux horaire brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure travaillée	
	Demandeurs/demandeuses d'emploi âgés de plus de 50 ans		
	Demandeurs d'emploi avec l'agrément « IAE » prévu à l'article L. 5132-3 du code du travail	35% du taux horaire brut du SMIC par heure travaillée	47% du taux horaire brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure travaillée
	Bénéficiaires du RSA socle pour des contrats prescrits par les conseils généraux dans le cadre de la convention annuelle d'objectifs et de moyens		

Quels engagements ? Quel suivi ?

- La conclusion d'un contrat initiative emploi est subordonnée à la signature préalable d'une **convention** entre le **prescripteur**, l'**employeur** et le **salarié**, qui :
 - comporte des actions d'**accompagnement professionnel**.
 - peut prévoir des actions de **formation** et de validation des acquis de l'expérience du bénéficiaire qui incombent à l'employeur dans le cadre de son plan de formation. Pôle emploi peut cependant mobiliser ses prestations d'accompagnement.
 - fixe le montant de l'aide de l'État.
 - désigne un **tuteur** pour l'employeur et un référent pour le prescripteur.
- Les représentants du personnel doivent être informés du recours aux contrats aidés.

Qui prescrit et pilote le contrat initiative emploi ?

La prescription du contrat initiative emploi est placée sous la responsabilité de **Pôle emploi, des missions locales ou des CAP emploi** pour le compte de l'État et du service public de l'emploi. Des CIE peuvent également être prescrits pour le compte des **Conseils généraux** qui assurent une prise en charge pour les CIE conclus avec des bénéficiaires du revenu de solidarité active.

ZÉRO CHARGES

EN 2012, TOUTE NOUVELLE EMBAUCHE D'UN JEUNE DE 26 ANS EST EXONÉRÉE DE COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS PATRONALES PENDANT UN AN.

LES CARACTÉRISTIQUES DE CE DISPOSITIF

Une aide pour embaucher un jeune de moins de 26 ans.

Une aide dégressive en fonction du salaire jusqu'à 1,6 fois le SMIC.

Une aide d'environ 195 euros par mois pour un jeune au niveau du SMIC à plein temps.

Une aide cumulable avec la réduction générale des cotisations patronales existantes.

Toute embauche **d'un jeune de moins de 26 ans** au niveau du SMIC est ainsi totalement exonérée de cotisations et contributions patronales.

QUI CONTACTER POUR EN SAVOIR PLUS ?



Le site Internet
www.emploi.gouv.fr/zerocharges



Le site de Pôle emploi www.pole-emploi.fr



Pôle emploi au 39 95
(0,15 euros la min.)



DICOM / Réalisation : Paragramme - Crédit photo : iStockphoto - Février 2012



ZÉRO CHARGES

POUR L'EMBAUCHE DE JEUNES
DANS LES TPE EN 2012



Toute nouvelle embauche, à compter du 18 janvier 2012 et jusqu'au 17 juillet 2012 inclus, de jeunes de 26 ans est totalement exonérée de cotisations et contributions patronales pour un salarié au Smic pendant un an.

KUI EN BÉNÉFICIE ?

Toutes les conditions que l'entreprise doit remplir pour bénéficier de l'aide :

- être une TPE, c'est-à-dire compter moins de 10 salariés dans l'entreprise⁽¹⁾;
- être éligible à la réduction générale sur les bas salaires (art. L.241-13 du code de la sécurité sociale);
- avoir embauché un ou plusieurs jeunes de moins de 26 ans à compter du 18 janvier 2012, à un salaire inférieur à 1,6 fois le SMIC ;
L'embauche peut être à temps plein ou à temps partiel, en CDI ou en CDD de plus d'un mois. Les contrats d'intérim ne sont en revanche pas éligibles.
Un renouvellement de CDD pour plus d'un mois ou encore la transformation d'un CDD en CDI à compter du 18 janvier 2012 donnent aussi droit à l'aide.
- ne pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste pourvu par l'embauche dans les six mois qui précèdent;
- ne pas avoir réembauché un jeune dont le contrat a été rompu dans les 6 mois qui précèdent lorsque la rupture est intervenue après le 18 janvier 2012.

LE MODE D'EMPLOI

1. Faire la demande

Un formulaire de demande d'aide est téléchargeable sur www.pole-emploi.fr. Vous pouvez aussi le retirer dans une agence Pôle emploi, ou dans une mission locale, ou demander à ce qu'il vous soit adressé.

Retournez-le complété à Pôle emploi dans les 3 mois qui suivent le début d'exécution du contrat de travail, avec une photocopie du contrat de travail (ou de son avenant en cas de renouvellement d'un CDD).

2. Déclarer les périodes d'emploi

Un formulaire de déclaration des périodes de travail et des rémunérations du ou des **jeunes** embauchés vous est transmis automatiquement par Pôle emploi, chaque fin de trimestre. Complétez et renvoyez ce document à Pôle emploi au cours des 3 mois qui suivent.

Tant que le ou les **jeunes** embauchés restent employés dans l'entreprise, l'aide continue à être versée sous réserve que vous retourniez le document d'actualisation, chaque fin de trimestre.

3. Recevoir l'aide

Le montant de l'aide est ensuite calculé par Pôle emploi.

L'aide est versée, par virement, dans le mois qui suit la déclaration des périodes d'emploi, à condition que vous soyez à jour de vos obligations déclaratives et du paiement de la sécurité sociale et de l'assurance chômage.

⁽¹⁾ Au 31 décembre 2011, en équivalent temps plein, hors apprentis et contrats aidés, et en moyenne sur les 12 derniers mois.